Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 270 del 20 novembre 2001 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 20 novembre 2001** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 247

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 1° gennaio 2000-31 dicembre 2001.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I N D I C E

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZION1

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 1° gennaio 2000-31 dicembre 2001

A seguito del parere favorevole espresso sull'ipotesi di contratto dal Comitato di Settore in data 14.6.2001, vista la certificazione non positiva dei costi espressa dalla Corte dei Conti in data 4.7.2001, visto il parere favorevole espresso in data 20.7.2001 dal Comitato di Settore sulla nota esplicativa dell'art.5 dell'ipotesi di accordo, vista la certificazione non positiva espressa sull'ipotesi di accordo dalla Corte dei Conti in data 3.8.2001, visto l'invito formulato in data 27.9.2001 dal Comitato di Settore a procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Conferenza Unificata in data 27.9.2001, **il giorno 5 ottobre 2001, alle ore 15. 00,** ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:
nella persona del Presidente, **Avv.Guido Fantoni** **firmato**

Organizzazioni Sindacali		**Confederazioni Sindacali**	
CGIL-fp/Enti Locali	**firmato**	**CGIL**	**firmato**
CISL/FPS	**firmato**	**CISL**	**firmato**
UIL/FPL	**firmato**	**UIL**	**firmato**
		CONFSAL	**firmato**
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO "Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail/Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel"	**firmato**	**CISAL**	**firmato**

DICCAP -DIPARTIMENTO ENTI LOCALI
CAMERE DI COMMERCIO-POLIZIA MUNICIPALE **firmato**
(Fenal, Snalcc, Sulpm)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali relativo al biennio economico 1.1.2000 – 31.12.2001.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 1° gennaio 2000-31 dicembre 2001

TITOLO I
PARTE ECONOMICA

Art. 1

Stipendi tabellari

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali in servizio alla data dell'1.1.2000 o assunto successivamente.

2. Il valore delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie stabilito nella tabella C del CCNL stipulato il 1° aprile 1999 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 2, i valori economici annuali delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2001, secondo le indicazioni della allegata tabella B.

4. Sono confermati: l'indennità integrativa speciale, come definita nell'allegato A del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

Art. 2

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2000-2001, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art.1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista

dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art.1, comma 2, hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Art. 3

Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 4

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

4. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:
   e) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
   a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
   b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. Fino alla attuazione della disciplina dell'art. 5, sono confermate le risorse aggiuntive che gli enti, entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo relativa al presente rinnovo contrattuale, abbiano previsto nel bilancio dello stesso esercizio finanziario a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000.

6. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999,

l’indennità di L.125.000 annue lorde, di cui all’art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

Art. 5

Disciplina attuativa dell’art.16 del CCNL dell’1.4.1999

1. In attuazione di quanto previsto dall’art. 16, comma 1, del CCNL dell’1.4.1999, gli enti possono avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico dei rispettivi bilanci e secondo la disciplina del presente articolo, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:
   a) abbiano stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 1998-2001;
   b) abbiano istituito e attivato i servizi di controllo interno in conformità alle vigenti disposizioni;
   c) siano in possesso delle condizioni economico-finanziarie correlate agli specifici indicatori previsti dal comma 2 e di quelli eventuali previsti dal comma 5;
   d) abbiano conseguito, sulla base di espressa certificazione dei servizi di cui alla lett. b), il raggiungimento di una percentuale minima, definita in sede di contrattazione decentrata, degli obiettivi annuali stabiliti nel P.E.G. o in altro equivalente strumento di programmazione.

2. Gli indicatori economico-finanziari sono specificati:
   - nella tabella 1: per le Autonomie locali (Comuni e Province);
   - nella tabella 2: per le Regioni;
   - nella tabella 3: per le Camere di Commercio
   - nella tabella 4: per le Comunità Montane

   Le Regioni, previa concertazione, determinano gli indicatori degli enti pubblici non economici da esse dipendenti nonché quelli delle IPAB, ai sensi dell’art.8 della legge n.328/2000, in armonia con quelli previsti dalle tabelle richiamate dal presente comma, entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

3. Gli enti, per la applicazione della disciplina del presente articolo, calcolano i valori degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 2, con riferimento ai dati dei rispettivi conti consuntivi, formalmente approvati, relativi al biennio immediatamente precedente l’esercizio interessato.

4. I valori di cui al comma 3 devono essere calcolati:
   a) in termini statici: per i comuni e le province, sommando la media biennale degli indicatori A e B e sottraendo la media biennale degli indicatori C e D;

per le Regioni come media dei valori degli indicatori specificati nella tabella B; per le Camere di Commercio come media del valore di equilibrio determinato con il procedimento di calcolo indicato nella tabella C; per le comunità montane sottraendo la media biennale degli indicatori B e C alla media biennale dell'indicatore A.

b) in termini dinamici: come variazione percentuale, per tutti gli enti, dei valori medi dei singoli indicatori del medesimo biennio confrontati con i valori medi degli stessi indicatori del biennio ancora precedente.

I valori relativi agli indicatori previsti dal presente comma sono certificati dal collegio dei revisori dei conti o, in assenza, dal servizio di controllo interno.

5. Gli enti in sede di contrattazione decentrata integrativa possono incrementare i parametri di cui al comma 2 con ulteriori indicatori idonei a consentire un adeguato apprezzamento dell'efficacia dell'attività istituzionale dell'ente.

6. Gli enti, nei limiti consentiti dalla effettiva capacità di bilancio, con particolare riferimento all'art.89, comma 5, del T.u.e.l. n.267 del 2000 per quelli destinatari di tali disposizioni, possono incrementare le risorse dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 qualora risultino in possesso almeno dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e degli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, entrambi definiti in via preventiva in sede di contrattazione decentrata integrativa.

7. In sede di concertazione, annualmente gli enti verificano l'andamento delle condizioni di bilancio ai fini della più efficace applicazione della disciplina del presente articolo.

8. Negli enti che integrino le risorse ai sensi del comma 6 non trova applicazione, ai fini della progressione economica nella categoria, il principio del costo medio di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

9. La disciplina del presente articolo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di verifica e di eventuale riesame entro il 30 giugno 2002.

Nota esplicativa sull'art. 5

Ai fini di una corretta applicazione delle previsioni dell'art.5, coerente con le finalità perseguite, le parti negoziali concordemente specificano che :

1. gli enti determinano, in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art.5, comma 6, i valori minimi degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 4, e gli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, per ogni esercizio finanziario;

2. il biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori comprende anche l'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato integrativo di cui al punto 1;

3. il valore minimo dell'indicatore statico di cui al comma 4, lett. a) non può essere, negli anni successivi, inferiore a quello definito l'anno precedente, fatti salvi eventi eccezionali comportanti modifiche organizzative aventi riflesso sulla tipologia di attività gestite ovvero interventi legislativi sulle entrate;

4. il valore medio degli indicatori dinamici concordati tra le parti deve presentare un andamento migliorativo sulla base della serie storica del valore degli stessi;

5. le eventuali risorse di cui al comma 6, aggiuntive a quelle dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 come integrato dal presente CCNL, sono rese disponibili nell'esercizio successivo al biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori; la relativa autorizzazione di spesa è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura nel rispetto dell'art.48, comma 4, ultimo periodo del D.Lgs.n.165/2001;

6. la collocazione del personale nei singoli percorsi di progressione economica orizzontale, in assenza del vincolo rigido del costo medio per gli enti che applicano l'art.5, deve tendere comunque ad una distribuzione del personale nelle diverse posizioni di sviluppo economico previste dal sistema di classificazione nel rispetto delle compatibilità economiche stabilite negli artt.15 e 17 dell'1.4.1999.

Art. 6

Indennità per il personale educativo e docente scolastico

1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995 è incrementata di L. 660.000 annue lorde; ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, ed in particolare con gli incrementi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art.4.

Art. 7

Disposizione per il personale della scuola

1. La disciplina degli articoli 32 bis e 33 del CCNL del 14.9.2000 si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.

Art. 8

Personale incaricato di posizioni organizzative

1. Le risorse previste dall'art. 4, comma 3, sono destinate anche ad incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia, anche ad integrazione del limite percentuale massimo stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999.

2. In materia di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, è confermata in via esclusiva la disciplina dell'art. 11, del CCNL del 31.3.1999, in particolare per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art.109, comma 2, del T.u.e.l. n.267/2000.

Art. 9

Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione

1. In materia di progressione verticale del personale nel sistema di classificazione, è integralmente ed esclusivamente confermata la disciplina dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, anche nella vigenza dell'art.91, comma 3, del T.u.e.l. n.267/2000.

Art. 10

Compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, secondo la vigente disciplina contrattuale, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52.

Art. 11

Integrazione disciplina della reperibilità

1. L'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 è integrato con il seguente comma:

" 5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4."

Art. 12

Bilinguismo

1. L'art. 40 del CCNL del 14.9.2000 è integrato con il seguente comma:
"2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999."

Art. 13

Integrazione della disciplina delle assenze per malattia

1. Nell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, dopo il comma 4, nel testo modificato dall'art.10, comma 2, del CCNL successivo a quello dell'1.4.1999 stipulato in data 14.9.2000, è inserito il seguente comma 4-bis:
"4-bis.Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso."

Art. 14

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Il comma 1 dell'art.24 del CCNL del 14.9.2000 è sostituito dal seguente:
"1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".

Art. 15

Compenso per lavoro straordinario del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il comma 5 dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 è sostituito dal seguente:
   "Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15 % ".

2. Il comma 6 dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 è sostituito dal seguente:
   "Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%".

Art. 16

Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale

1. All'art.39 del CCNL successivo a quello dell'1.4.1999 sottoscritto il 14.9.2000 è aggiunto il seguente comma 3:
   "3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art.24, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative".

2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d), nelle seguenti misure:
   a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
   b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.

3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.

4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art.6, comma 5, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 16-bis

Integrazione della disciplina del trattamento di trasferta

1. Il comma 13 dell'art.41 del CCNL del 14.9.2000 è integrato con il seguente alinea:
   "Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato".

Art. 17

Integrazione della disciplina della ricostituzione del rapporto di lavoro

1. All'art.26 del CCNL del 14.9.2000 è aggiunto il seguente comma 2-bis:
   "2-bis. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile".

Art. 18

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti al comparto della Sanità, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art.49 del CCNL del 14.9.2000.

4. In sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.

Art. 19

Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale

1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'ente.

2. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi di cui all'art.5 del CCNQ del 7.8.1998 compete oltre al trattamento dell'art.47, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, anche la indennità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 eventualmente in godimento.

Art. 20

Personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici derivanti dal presente contratto. E', comunque, fatto salvo il trattamento economico nelle componenti e nella dinamica a qualunque titolo vigente, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti.

Art. 21

Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia

1. I benefici economici previsti dal presente contratto per i dipendenti del comparto Regioni - Autonomie Locali si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.

Art. 22

Conferma discipline precedenti

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

Art. 23

Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali

1. Le amministrazioni comunali che, al termine di ogni anno, accertino la mancata utilizzazione, in tutto o in parte, della quota dei permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 3 del contratto collettivo quadro del 9.8.2000 (esclusa, quindi, la quota di spettanza della RSU), quantificano il valore economico della relativa temporizzazione, rapportata a ore, e assegnano le corrispondenti risorse finanziarie all'ANCI regionale competente per territorio

entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento; la base di calcolo corrisponde alla nozione di retribuzione di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000.

2. Il monte ore dei permessi disponibili ai sensi del comma 1, viene utilizzato dai dipendenti dei Comuni che siano dirigenti delle organizzazioni sindacali territoriali rappresentative nel comparto delle Regioni e delle Autonomie locali nei limiti delle quote spettanti a ciascuna di esse nel rispetto del criterio di proporzionalità del livello di rappresentatività in ambito regionale.

3. All'accertamento del livello di rappresentatività provvede l'ANCI regionale nel rispetto degli stessi criteri definiti dall'art.43 del D.Lgs. n.165 del 2001 per il livello nazionale, acquisendo le relative informazioni dai Comuni interessati.

4. Le organizzazioni sindacali di comparto comunicano all'ANCI regionale i nominativi dei dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 2, la relativa durata e il Comune di appartenenza degli stessi dirigenti.

5. L'ANCI regionale trasferisce a ciascuno degli enti interessati l'importo corrispondente alla quota dei permessi fruiti dai rispettivi dipendenti in qualità di dirigenti sindacali, nei limiti delle disponibilità di cui al comma 1.

6. I permessi previsti dal presente articolo non possono essere cumulati per la fruizione di distacchi sindacali.

Art. 24

Disposizione programmatica

1. In sede di rinnovo del CCNL per il quadriennio 2002-2005 saranno valutate le esperienze di gestione del modello di classificazione introdotto con il CCNL del 31.3.1999 al fine di apportare le integrazioni e le rettifiche più opportune per la migliore e più efficace valorizzazione delle risorse umane nell'ambito di un più incisivo sostegno dei processi di ammodernamento e di razionalizzazione dei sistemi organizzativi degli enti.

2. Per le finalità di cui al comma 1, saranno, in particolare:
   a) riesaminate le declaratorie di categoria;
   b) individuati i profili professionali, anche di tipo polivalente, necessari per valorizzare le professionalità emergenti, con la conseguente più corretta collocazione nella pertinente categoria, con particolare riferimento alle attività di informazione e comunicazione, a quelle connesse ai beni culturali (ad es. musei, biblioteche, ecc.) nonché alle professioni sanitarie operanti nelle IPAB;

c) individuate nuove modalità di finanziamento della retribuzione di posizione;
d) definita una nuova disciplina organica del personale educativo e docente degli enti locali, rivolta anche ad un aggiornamento della relativa classificazione in coerenza sia con la legislazione più recente in tema di requisiti culturali di accesso alle predette professioni sia con i più elevati standard di prestazioni e di professionalità richiesti per l'espletamento delle relative funzioni.

Art. 25

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL dell'1.4.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

TITOLO II
DISCIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO

Art. 26

Ambito di applicazione

1. Il presente Titolo II disciplina i criteri di inquadramento ed il trattamento economico da applicare nei confronti del personale del comparto dei Ministeri, nonché del personale dell'ANAS**,** in occasione di processi di mobilità, già attuati o da attuare, a seguito di trasferimento e di deleghe di funzioni e competenze statali al sistema delle autonomie locali ai sensi delle disposizioni contenute nell'art.7 della legge n.59/1997 e successivi decreti attuativi .

Art. 27

Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito

1. Il personale del comparto dei Ministeri di cui all'art.26, con decorrenza dalla data di effettiva messa a disposizione con le relative risorse finanziarie, è inquadrato nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione del comparto Regioni-Autonomie Locali, previsti dall'allegato A del CCNL del 31.3.1999, secondo le indicazioni contenute nella tabella di equiparazione di cui all'art.5 del DPCM del 14.12.2000 n.446. Sono comunque fatti salvi gli effetti derivanti dagli inquadramenti già operati dagli enti del comparto con decorrenza anticipata rispetto a quella stabilita.

2. Con decorrenza dalla data di inquadramento di cui al comma 1, al personale del comparto dei Ministeri trasferito presso gli enti del comparto, si applicano esclusivamente le disposizioni sul trattamento normativo ed economico previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

3. Per il biennio economico 2000-2001, al suddetto personale competono i soli incrementi tabellari del trattamento economico derivanti dal CCNL del comparto Ministeri relativi a tale periodo contrattuale.

4. Il personale dell'ANAS è inquadrato, con decorrenza dalla data di effettiva messa a disposizione con le relative risorse finanziarie, nelle categorie e nei profili del

vigente sistema di classificazione, secondo le indicazioni contenute nella tabella di equiparazione allegata al DPCM 22.12.2000, n. 448.

Art. 28

Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. Il rapporto di lavoro del personale trasferito, in applicazione delle disposizioni del presente contratto, continua senza interruzioni, con l'ente di destinazione.

2. Al lavoratore trasferito è riconosciuta integralmente l'anzianità di servizio maturata presso l'amministrazione o l'ente di provenienza, che è utile agli effetti di tutti gli istituti del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali, relativi alla disciplina del rapporto di lavoro, che ad essa facciano espresso riferimento.

3. Al fine della determinazione del trattamento economico complessivo da attribuire al personale trasferito dallo Stato e della specificazione delle diverse voci retributive che lo compongono, gli enti prendono in considerazione i seguenti elementi fissi e continuativi: stipendio tabellare iniziale, indennità integrativa speciale, l'importo delle posizioni di sviluppo economico conseguite secondo le previsioni del vigente sistema di classificazione del personale, retribuzione individuale di anzianità (RIA), indennità di amministrazione.

4. Per le finalità di cui al comma 3, relativamente al personale trasferito dall'ANAS, gli enti prendono in considerazione gli elementi fissi e continuativi previsti per il personale delle aree dall'art. 4 del DPCM 22.12.2000, n. 448.

5. Nell'ipotesi in cui l'importo complessivo del trattamento fisso e continuativo di cui ai commi 3 e 4, in godimento presso l'amministrazione o l'ente di provenienza, sia superiore a quello derivante dal nuovo inquadramento, ai sensi dell'art.27, presso l'ente di destinazione, l'eventuale differenza viene conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Il personale delle ex carriere direttive dei ruoli ad esaurimento trasferito, in applicazione del presente contratto, presso enti del comparto Regioni-Autonomie Locali è inquadrato nella categoria D, posizione economica D5**;** la quota residua del trattamento economico fisso e continuativo in godimento viene conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

7. Gli enti possono stabilire, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27, sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento. Gli effetti

economici di tale collocazione non sono considerati ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 29

Disciplina contrattuale nella fase transitoria

1. Fermo restando, con decorrenza dalla data di inquadramento, la applicazione al personale trasferito della disciplina generale prevista dai contratti collettivi di lavoro vigenti nel comparto Regioni-Autonomie Locali e nel rispetto del principio della continuità del rapporto di lavoro, nella fase di transizione, le parti convengono che la disciplina degli istituti di seguito individuati debba avvenire sulla base dei criteri di gestione per gli stessi stabiliti:

   a. ferie: i dipendenti conservano tutti i diritti loro spettanti in materia di ferie maturate e non fruite presso l'amministrazione di appartenenza nell'anno in cui si è operato il trasferimento; da quest'ultima data trova applicazione l'art.18 del CCNL del 6.7.1995 e il dipendente può fruire delle ferie non fruite, previa autorizzazione del dirigente in relazione alle esigenze di servizio, entro il primo semestre dell'anno successivo;

   b. malattia: i periodi di assenza per malattia fruiti sino al momento del trasferimento sono comunicati agli enti di destinazione e sono computati secondo la disciplina dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995;

   c. aspettative: i periodi di aspettativa per motivi di famiglia e personali, di congedi per la formazione, di congedi dei genitori, di congedi per eventi e cause particolari già fruiti dal dipendente sono ugualmente comunicati all'ente di destinazione ai fini dell'applicazione della disciplina di tali istituti contenuta negli artt.11, 13, 14, 16, 17 e 18 del CCNL del 14.9.2000;

   d. rapporto a tempo parziale: i lavoratori trasferiti con rapporto di lavoro a tempo parziale conservano tale tipologia di contratto anche in condizione di eventuale soprannumero rispetto alla percentuale stabilita nell'art.4, comma 2, del CCNL successivo del 14.9.2000; a tal fine il lavoratore, all'atto del trasferimento, presenta specifica domanda per la conferma del rapporto a tempo parziale, in deroga ad ogni termine temporale.

TABELLA A

tavola aumenti mensili		
	AUMENTI	
Categorie e posizioni	***01-lug-00***	***01-gen-01***
D5	51.000	85.000
D4	49.000	81.000
D3	44.000	72.000
D2	44.000	72.000
D1	44.000	72.000
C4	44.000	72.000
C3	41.000	68.000
C2	38.000	63.000
C1	36.000	60.000
B6	36.000	60.000
B5	36.000	59.000
B4	35.000	58.000
B3	33.000	56.000
B2	33.000	56.000
B1	33.000	56.000
A4	33.000	56.000
A3	32.000	53.000
A2	31.000	52.000
A1	31.000	51.000

TABELLA B

Trattamento economico complessivo delle posizioni economiche dal 1.1.2001						
D	*D1*	*D2*	*D3*	*D4*	*D5*	
D	20.651.000	*22.551.000*	25.847.000	*27.748.000*	*29.820.000*	
			25.847.000			
C	*C1*	*C2*	*C3*	*C4*		
	17.847.000	*18.707.000*	*19.632.000*	*20.816.000*		
B	*B1*	*B2*	*B3*	*B4*	*B5*	*B6*
	14.809.000	*15.345.000*	16.353.000	*16.845.000*	*17.416.000*	*18.028.000*
			16.353.000			
A	*A1*	*A2*	*A3*	*A4*		
	13.473.000	*13.885.000*	*14.412.000*	*14.960.000*		

D1	*D2*	*D3*	*D4*	*D5*		
	1.900.000	3.296.000	*1.901.000*	*2.072.000*		
		3.296.000				
C1	*C2*	*C3*	*C4*			
	860.000	*925.000*	*1.184.000*			
B1	*B2*	*B3*	*B4*	*B5*	*B6*	
	536.000	1.008.000	*492.000*	*571.000*	*612.000*	
		1.008.000				
A1	*A2*	*A3*	*A4*			
	412.000	*527.000*	*548.000*			

TABELLA 1

INDICATORI RIFERITI A COMUNI E PROVINCE

A	**Autonomia finanziaria**	**Entrate tributarie + entrate extra-tributarie** / **Entrate correnti (1)**
B	**Autonomia Tributaria**	**Entrate tributarie** / **Entrate correnti (1)**
C	**Incidenza spese personale su entrate correnti**	**Spese di personale (2)** / **Entrate correnti**
D	**Incidenza interessi su entrate correnti**	**Interessi** / **Entrate correnti**

(1) Entrate di cui ai Titoli I, II e III dell'art. 165, comma 3, del D.Lgs. n. 267 del 2000

(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative

TABELLA 2

INDICATORI O ELEMENTI DI SPECIFICITA' RIFERITI ALLE REGIONI

A **Indicatore di equilibrio economico**	**Spesa corrente + quota capitale rimborso mutui e prestiti** ——————— **Entrate Correnti**
B **Incidenza spese del personale**	**Spesa personale (1)** ——————— **Entrate Correnti**
C **Costo dell'indebitamento**	**Quota interessi + quota capitale rimborso mutui e prestiti** ——————— **Entrate Correnti**

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative

TABELLA 3

INDICATORI O ELEMENTI DI SPECIFICITA' RIFERITI ALLE CAMERE DI COMMERCIO

A **Autonomia finanziaria**	**Diritto annuale +altre entrate proprie** **(inclusi diritti di segreteria e al netto dei trasferimenti dal fondo di perequazione)** ________________________________ **Spese correnti** **(al netto dei trasferimenti al fondo perequazione)**
B **Incidenza delle spese del personale**	**Competenze al personale (1)+ oneri sociali+altri costi del personale+quota parte oneri personale aziende speciali (2)** ________________________________ **Diritti (compreso diritto annuale)+ proventi diversi**
C **Incidenza degli interessi passivi**	**Interessi passivi** ________________________________ **Diritti (compreso diritto annuale)+ proventi diversi**

L'indicatore statico per ogni singolo ente è dato dalla risultante della seguente operazione: A meno B meno C.

Gli indicatori dinamici sono calcolati per ciascuna delle voci A, B e C

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.
(2) La quota si calcola come segue: entità del contributo versato dalla Camera di Commercio moltiplicato per il rapporto tra: costo personale azienda / totale costi azienda

TABELLA 4

INDICATORI RIFERITI ALLE COMUNITA' MONTANE

A	**Autonomia finanziaria**	**Entrate extra-tributarie** / **Entrate correnti (1)**
B	**Incidenza spese personale su entrate correnti**	**Spese di personale (2)** / **Entrate correnti(1)**
C	**Incidenza interessi su entrate correnti**	**Interessi** / **Entrate correnti**

(1) Entrate di cui ai Titoli I e II dell'art. 165, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 2000, relativo alle comunità montane.

(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle prestazioni coordinate e continuative

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nel confermare che, nel rispetto dei contenuti delle declaratorie delle categorie professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999, il diploma di scuola media superiore può essere richiesto, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili collocati nella categoria C e che il diploma di laurea o di laurea specialistica o di laurea breve possono essere richiesti, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili della categoria D.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti ritengono che gli enti possono valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art. 39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti confermano che gli appartenenti al corpo dei servizi ispettivi pubblici preposti al controllo delle case da gioco trovano la collocazione d'accesso nella categoria D.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano nel ritenere che gli enti, ove si avvalgano del profilo di Operatore socio-sanitario, caratterizzato dallo specifico titolo, richiesto per l'accesso sia dall'esterno che dall'interno, rilasciato a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale previsto dagli artt.7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della sanità, il Ministro della solidarietà sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 18.2.2000, provvedono a collocarlo nella categoria B, posizione economica B3.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge n.336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n.937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n.937/1977.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina dell'art.6 possa trovare applicazione nei confronti dei lavoratori che comunque fruivano dell'indennità dell'art.37, comma 1, lett.c) e d), del CCNL del 6.7.1995, alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

Dichiarazione congiunta n. 7

Le parti concordano nel ritenere che le risorse del trattamento accessorio correlato al trasferimento del personale, nell'ambito delle disposizioni del Titolo II del presente contratto, confluiscono nelle disponibilità dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, in attuazione della specifica previsione contenuta nel comma 1 lett. l) dello stesso articolo. Le predette risorse sono utilizzate secondo la disciplina definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti concordano nel ritenere che, in relazione all'art.16 del presente CCNL, sia sempre necessario il consenso del lavoratore ai fini della prestazione di lavoro aggiuntivo, secondo le espresse previsioni dell'art.3, comma 3, del D.lgs.n.61/2000.

Dichiarazione congiunta n. 9

Con riferimento all'art.4, comma 1, del presente contratto le parti convengono che la dizione "a decorrere dall'anno 2001" utilizzata per la individuazione della data di decorrenza per l'incremento, ivi previsto, delle risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, deve essere correttamente intesa come riferita all'1.1.2001.

Dichiarazione congiunta n. 10

Con riferimento all'art.6 del presente contratto, le parti convengono che la dizione "con decorrenza dal 2001" utilizzata per la individuazione della decorrenza dell'incremento ivi previsto dell'indennità del personale educativo e di quello docente scolastico, di cui all'art.37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995, deve essere correttamente intesa come riferita all'1.1.2001.

Dichiarazione congiunta n. 11

Le parti si danno reciprocamente atto che, esaurita la fase transitoria di cui all'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, dall'anno 2002 la progressione economica del personale inquadrato in profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi anche all'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3.

Dichiarazione congiunta n. 12

Con riferimento all'art.11 del presente CCNL, le parti convengono che la particolare integrazione della disciplina della reperibilità ivi prevista non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Dichiarazione congiunta n. 13

Con riferimento all'art.14 del presente contratto, al fine di una corretta applicazione dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, le parti concordano che il riposo compensativo, ivi previsto, non può non avere che una durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

Dichiarazione congiunta n. 14

Le parti prendono atto della piena applicabilità, anche in mancanza di un qualunque richiamo espresso nell'ambito della disciplina contrattuale relativa al Comparto Regioni-Autonomie Locali, delle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dallo specifico Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 23.1.2001 a tutte le controversie concernenti il rapporto di lavoro insorte presso enti del comparto.

Dichiarazione congiunta n. 15

Le parti convengono che, ai fini dell'applicazione dell'art. 28, comma 7, del presente contratto nei confronti del personale dell'ente ANAS, si tiene conto dell'importo dell'indennità operativa in godimento del suddetto personale.

CODICE TIPO

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI (rif. Art. 25)

DEFINIZIONE

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suo confronti;

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

- è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

- è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno degli Enti a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

- viene garantito l'impegno dell' Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d’lntesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l 'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

- per gli Enti di piccole dimensioni la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale;

- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

- nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo

n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, una apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

- l'Ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
L' intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell' argomento affrontato.
La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

PROCEDURA INFORMALE- INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
L 'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.
Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l' Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga

opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l' Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione deI procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L' amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Sarà cura dell' Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Sarà cura dell' Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCNL per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

C.S.A.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Roma, 5-10-2001

Dichiarazione a verbale

CCNL per il biennio economico 2000-2001 del personale non dirigente del Comparto delle Regioni -Autonomie locali

Il CSA, pur nella consapevolezza della validità dei motivi addotti,a sostegno del rifiuto di siglare I' ipotesi di accordo del 1° giugno 2001, allo scopo di evitare eventuali contrasti sulla gestione del CCNL di cui all'oggetto decide responsabilmente di sottoscriverlo, mantenendo la posizione precedentemente assunta che di seguito si ribadisce:

"1) gli incrementi tabellari proposti non corrispondono al tasso reale d'inflazione e ciò provoca un ulteriore depauperamento del potere di acquisto dei lavoratori, tanto più che non si tiene conto del differenziale del biennio precedente;

2) considerato che in tale comparto la media stipendiale risulta la più bassa di tutto il pubblico impiego e che con l'attuale meccanismo per determinare le risorse finanziarie necessarie al rinnovo si registrano continui scostamenti dagli importi tabellari previsti per gli altri comparti, si dovrà colmare tale divario mediante un allineamento delle retribuzioni in maniera paritetica con quelle corrispondenti degli altri settori della Pubblica Amministrazione;

3) in ordine poi alle situazioni lamentate circa una revisione degli inquadramenti, ci preme segnalare quella relativa ai profili professionali dell'area tecnico - amministrativa che, pur possedendo gli stessi requisiti di alcune figure dell' area di vigilanza, sono rimasti esclusi dal beneficio concesso a queste ultime con il contratto successivo dell' 1 aprile 1999."

Il CSA auspica che il dissenso sopra enunciato possa essere di sprone alla parte datoriale per addivenire ad un accordo più equo in prossimità del CCNL concernente il quadriennio 2002 -2005

Firmato

DICHIARAZIONI A VERBALE

Di.C.C.A.P.
Dipartimento Camera di Commercio - Autonomie Locali - Polizia Municipale
S.N.A.L.C.C. - Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.

Coordinamento Nazionale

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il DICCAP, con riferimento alla tab. 3 "indicatori o elementi di specificità riferiti alle Camere di Commercio" ed in particolare al punto B "incidenza delle spese del Personale" per quel che concerne la quota parte oneri personale aziende speciali, dichiara quanto segue: **atteso che al predetto personale si applicano contratti diversi da quello dei dipendenti delle Camere di Commercio e che, peraltro, anche la disciplina giuridica applicata agli stessi è comunque DIVERSA, l'inserimento di tale parametro appare oltre che inappropriato, penalizzante per i dipendenti camerali. Alla luce di quanto sopra il diccap ritiene fondamentale la rivisitazione di tale indicatore.**

Firmato

Di.C.C.A.P.
Dipartimento Camera di Commercio - Autonomie Locali - Polizia Municipale
S.N.A.L.C.C. - Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.

Coordinamento Nazionale

DICHIARAZIONE A VERBALE

Roma, 21 maggio 2001

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1)

Il Di.C.C.A.P. ritiene che dall'art. 4) co. 5) della presente ipotesi di accordo debba essere eliminato il vincolo riferito ai bilanci revisionali degli enti; si rammenta, infatti, che tutta la *ratio* che ispira il sistema di costituzione del fondo ex art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, intende garantire la riattribuzione al fondo stesso (art. 17 stesso C.C.N.L.) delle somme non utilizzate. Ne è evidente conseguenza l'incremento del fondo con tali somme anche laddove le stesse non siano state inserite nei bilanci recentemente approvati.

Il Coordinatore Nazionale
F .to Dott. Antonello Mastino

01A11286

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(4651552/1) Roma, 2001 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.